

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การลาออกโดยสมัครใจของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive study) ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของแรงงานผู้ประกันตนกับสำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่ที่สืบเนื่องมาจากการลาออกจากงาน ตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อหาคำตอบสำหรับงานวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษานี้คือแรงงานผู้ประกันตนกับสำนักงานประกันสังคม และได้เข้ามาแจ้งความจำนงเป็นแรงงานที่ขอรับสิทธิประกันตนเป็นผู้ว่างงานที่สืบเนื่องมาจากการลาออกจากงานของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่ (ตามสถิติการเข้ามาใช้บริการของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่ผู้เข้ารับบริการในด้านการเป็นผู้กันตนเป็นผู้ว่างงานร้อยละ 90 เป็นแรงงานที่ลาออกจากงาน) โดยเฉลี่ยประมาณ 70 คนต่อวันจำนวน 1 เดือนหรือประมาณ 2,000 คนต่อเดือน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษานี้ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากการสอบถามแรงงานที่เข้ายื่นความจำนงเป็นผู้ประกันตนเป็นผู้ว่างงานกับสำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามทฤษฎีของ Yamane (1,960 : 1,088 – 1,089) จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คน

$$n = \frac{N}{(1+Nd^2)}$$

เมื่อ

n คือ จำนวนตัวอย่างหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนทั้งหมดหรือขนาดประชากร

d คือ ค่าสัดส่วนที่ต้องการให้ค่าสัดส่วนตัวอย่างต่างไปจากสัดส่วนของประชากรความผิดพลาดที่ยอมรับให้เกิดได้เท่ากับ 0.05

เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้สมการดังนี้

$$n = \frac{2,000}{(1 + (2,000)(0.05)^2)}$$

$$n = 333$$

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบตามสะดวกจากแรงงานที่เข้ายื่นความจำนงเป็นผู้ประกันกรณีว่างงานกับสำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่จำนวน 385 คนทั้งนี้แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจะต้องถูกต้องสมบูรณ์นำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาได้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนและค่าร้อยละของแบบสอบถามที่แจกไปและได้รับกลับคืน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
แบบสอบถามที่ส่งไป	385	100
แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน	383	99.48
แบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วสมบูรณ์	355	92.21
แบบสอบถามที่ต้องใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง	333	100
แบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วสมบูรณ์	355	106.61

จากขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามทฤษฎีของ Yamane มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ 333 กลุ่มตัวอย่างแต่มีแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วสมบูรณ์จำนวน 355 ฉบับที่สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้จึงนำเอาแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้ง 355 ฉบับไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.3 การตรวจสอบคุณภาพข้อมูลและการแปรค่าข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับคืนมาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามทุกฉบับได้รับการประเมินการกรอกแบบสอบถามว่าคำถามที่มีความหมายเชิงบวกและเชิงลบว่ามีการตอบที่ขัดแย้งกันหรือไม่

และแบบสอบถามที่ไม่ได้คุณภาพจะถูกตัดทิ้ง จากตารางที่ 3.1 แสดงว่ามีแบบสอบถามจำนวน 28 ฉบับที่ถูกตัดทิ้ง

2. นำแบบสอบถามบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window โดยกำหนดระดับลักษณะการตอบแบบสอบถามแบบมาตรวัด Likert Scale ทั้งหมด 5 ระดับซึ่งมีทั้งข้อความเชิงบวก ข้อความเชิงลบและระดับการตัดสินใจ โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น		คะแนนข้อความเชิงบวก		คะแนนข้อความเชิงลบ	
(Positive)	(Negative)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1			
เห็นด้วย	4	2			
เฉย ๆ	3	3			
ไม่เห็นด้วย	2	4			
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5			

ในการศึกษาครั้งนี้มีข้อความเชิงลบจากแบบสอบถามและได้มีการแปลค่าเป็นข้อความเชิงบวกคือ

พนักงานที่คิดจะลาออกจากงานจะให้ความสนใจต่อเป้าหมายที่ตนเองได้รับมอบหมายมากกว่าพนักงานที่ไม่คิดจะลาออกจากงาน (Behavioropinion_4)

ความยุติธรรมและความโปร่งใสในการให้ผลตอบแทนหรือรางวัลแก่คนในองค์กร (Fac_Psy_7)

ความเป็นธรรมในการสนับสนุนด้านตำแหน่งงาน (Fac_POS_1)

ความเป็นธรรมระหว่างกระบวนการพิจารณาขึ้นเงินเดือน (Fac_Pay_1)

ระดับการตัดสินใจ คะแนนระดับการตัดสินใจ

มีผลมากที่สุด 5

มีผลมาก 4

มีผลปานกลาง 3

มีผลน้อย 2

มีผลน้อยที่สุด 1

เกณฑ์การแปรค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของพนักงาน แบ่งเป็น 5 ระดับซึ่งได้มาจากการคำนวณช่วงคะแนนจากสูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2543: 39) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด} \\ \text{จำนวนชั้น} & \\ \text{ซึ่งแทนค่าได้เท่ากับ} &= \frac{5-1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้นแบ่งระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของพนักงาน ได้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยหรือไม่เห็นด้วย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลางหรือเฉย ๆ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากหรือเห็นด้วย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุดหรือเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ดังนั้นแบ่งระดับค่าเฉลี่ยการตัดสินใจต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานทั้งทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยระดับองค์การ ได้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดหรือมีผลน้อยที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยหรือมีผลน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลางหรือมีผลปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากหรือมีผลมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุดหรือมีผลมากที่สุด

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541 : 74) ใช้เกณฑ์
ดังนี้

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.0000 – 0.9999 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยต่อพฤติกรรมและ
ทัศนคติก่อนการลาออกของพนักงาน
ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.0000 ขึ้นไป หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยต่อพฤติกรรมและ
ทัศนคติก่อนการลาออกของพนักงาน
แตกต่างกันมาก

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษามีเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามโดยแบ่ง
ออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมและทัศนคติก่อน
การลาออกของพนักงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจาก
งานด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ได้ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ Employee Opinion Questionnaires
By John Wiley & Sons, Inc. Reproduced by permission of Pfeiffer, an Imprint of Wiley (2005:
94-95)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจาก
งานด้านปัจจัยระดับองค์กรที่ได้ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ Employee Opinion
Questionnaires By John Wiley & Sons, Inc. Reproduced by permission of Pfeiffer, an Imprint of
Wiley (2005: 94-95)

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามด้านพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของพนักงาน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตาราง 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงเครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล*	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป	ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)
ส่วนที่ 2 พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean) ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean) ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของพนักงาน และปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นทางด้านพฤติกรรมและทัศนคติระหว่างตนเองและผู้อื่น	การทดสอบสมมติฐานสองกลุ่มที่สัมพันธ์กัน (Paired – Samples T-Test)
ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมก่อนการลาออกของพนักงานกับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) การวิเคราะห์การถดถอยแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้น ๆ (Stepwise-multiple regression analysis)

หมายเหตุ * รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏในบทที่ 4 และ 5

ในส่วนที่ 5 เหตุผลของการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมก่อนการลาออกของพนักงานกับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) เพราะต้องการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว โดยค่าที่ได้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์” โดยปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

- ถ้ามีค่าคิดลบหมายความว่าตัวแปร 2 ตัวมีค่าความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม หรือมีความสัมพันธ์เชิงลบ
- ถ้ามีค่าเป็นบวกหมายความว่าตัวแปร 2 ตัวมีค่าความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน หรือมีความสัมพันธ์เชิงบวก
- ถ้ามีค่าเป็น 0 หมายความว่าตัวแปร 2 ตัว ไม่มีความสัมพันธ์กัน
- ถ้าค่า P ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติก็สามารถสรุปได้ว่าตัวแปร 2 ตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน

ส่วนสาเหตุในการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานสองกลุ่มที่สัมพันธ์กัน (Paired – Samples T-Test) เพราะว่าการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสองค่าว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่โดยค่าเฉลี่ยทั้งสองค่านี้ได้เก็บมาจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวกันเพื่อทดสอบว่าพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกระหว่างตนเองกับผู้อื่นนั้นมีความแตกต่างกันหรือไม่

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้น ๆ (Stepwise-multiple regression analysis) เนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ ได้แก่ ประการแรกการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยทั่วไปเป็นการวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent variable) ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป กับตัวแปรตาม (Dependent variable) ตัวหนึ่ง ซึ่งเหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้เนื่องจากมีตัวแปรตามคือ พฤติกรรมก่อนการลาออกจากงานของพนักงาน และตัวแปรต้นคือ ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกจากงาน ดังนั้นเหตุผลประการต่อมาของการใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้น (Stepwise-multiple regression analysis) จึงได้แก่การที่สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีความซับซ้อนหรือครอบคลุมตัวแปรจำนวนมาก ค่าแปรปรวน (Variance) ที่อธิบายโดยตัวแปรบางตัวจะเปลี่ยนแปลงไปหากมีการนำตัวแปรใหม่ ๆ เข้าสู่สมการการวิเคราะห์ กล่าวคือ บางครั้งความเที่ยงตรง (Validity) ของตัวแปรจะลดลงเมื่อมีตัวแปรใหม่ ๆ ถูกนำเข้ามาพิจารณาร่วมด้วย หากมีโอกาสที่กรณีดังกล่าวจะเกิดขึ้นในการวิเคราะห์นักสถิติจะนิยมใช้วิธีการเพิ่มหรือลดเป็นขั้น ๆ (Stepwise)

3.6 สัญลักษณ์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันสำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยผู้ศึกษาได้ กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 สัญลักษณ์และความหมายที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล

สัญลักษณ์	ความหมาย
JoSat	ความพึงพอใจต่องาน
Enga	ความผูกพัน
Stress	ความเครียดจากการทำงาน
Psy	ความคาดหวังที่พนักงานมีต่อองค์กร
LMX	การแลกเปลี่ยนบทบาทของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
POF	การจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน
POS	การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน
Pay	การจ่ายผลตอบแทน
Mean_JoSat	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่องาน
Mean_Enga	ค่าเฉลี่ยความผูกพัน
Mean_Stress	ค่าเฉลี่ยความเครียดจากการทำงาน
Mean_Psy	ค่าเฉลี่ยความคาดหวังที่พนักงานมีต่อองค์กร
Mean_LMX	ค่าเฉลี่ยการแลกเปลี่ยนบทบาทของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
Mean_POF	ค่าเฉลี่ยการจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน
Mean_POS	ค่าเฉลี่ยการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน
Mean_Pay	ค่าเฉลี่ยการจ่ายผลตอบแทน
ตัวแปรของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกด้านความพึงพอใจต่องาน	
Fac_JoSat_1	ความไม่ชอบต่องานที่ทำ
Fac_JoSat_2	ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย
Fac_JoSat_3	ความพึงพอใจต่อเป้าหมายที่ได้รับ

ตารางที่ 3.3 (ต่อ) สัญลักษณ์และความหมายที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล

สัญลักษณ์	ความหมาย
ตัวแปรของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกด้านความผูกพัน	
Fac_Enga_1	ความแตกต่างของทัศนคติกับคนในองค์กร
Fac_Enga_2	ความรู้สึกไม่อยากร่วมงานกับองค์กรต่อไป
Fac_Enga_3	ความแตกต่างของค่านิยมกับองค์กร
Fac_Enga_4	ความรู้สึกไม่แตกต่างระหว่างการคงทำงานต่อไปกับการลาออก
Fac_Enga_5	ความเหมาะสมของตนต่อองค์กร
ตัวแปรของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกด้านความเครียดจากการทำงาน	
Fac_Stress_1	การได้รับมอบหมายงานมากเกินไป
Fac_Stress_2	ความเครียดจากงานและเป้าหมายที่ได้รับ
Fac_Stress_3	ความรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย จากการทำงาน
Fac_Stress_4	บรรยากาศในการทำงานภายในแผนก
Fac_Stress_5	เวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว
ตัวแปรของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกด้านความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กร	
Fac_Psy_1	ระบบงานขาดความยืดหยุ่น
Fac_Psy_2	งานขาดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
Fac_Psy_3	การประเมินวัดผลการปฏิบัติงาน
Fac_Psy_4	ภาระงานไม่ตรงกับตำแหน่งงาน
Fac_Psy_5	การรับผิดชอบเกินหน้าที่
Fac_Psy_6	การไม่มีมาตรฐานการทำงานที่ดีพอและชัดเจน
Fac_Psy_7	ความไม่ยุติธรรมใน การให้ผลตอบแทน
Fac_Psy_8	การขาดการทำงานเป็นทีม
Fac_Psy_9	การไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน
Fac_POF_3	งานขาดความน่าสนใจ

ตารางที่ 3.3 (ต่อ) สัญลักษณ์และความหมายที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล

สัญลักษณ์	ความหมาย
ตัวแปรของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกด้านการแลกเปลี่ยนบทบาทระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา	
Fac_LMX_1	ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน
Fac_LMX_2	ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับหัวหน้างาน
Fac_LMX_3	งานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน
ตัวแปรของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกด้านการจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	
Fac_POF_1	งานขาดความท้าทาย
Fac_POF_2	งานไม่เหมาะสมกับทักษะและประสบการณ์
ตัวแปรของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกด้านการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน	
Fac_POS_1	ความไม่เป็นธรรมด้านตำแหน่งงาน
Fac_POS_2	การไม่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน
Fac_POS_3	ผู้บังคับบัญชาไม่เข้าใจปัญหา
Fac_POS_4	การไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน
Fac_POS_5	การไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน
ตัวแปรของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกด้านการจ่ายผลตอบแทน	
Fac_Pay_1	ความไม่เป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือน
Fac_Pay_2	ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับกับตำแหน่งงาน
Fac_Pay_3	ระดับเงินเดือนเมื่อเทียบกับบริษัทอื่น
Fac_Pay_4	สวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการ
ตัวแปรด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของตัวพนักงานก่อนการลาออก	
Behavior_1	การพยายามใช้สิทธิวันลา (ลาป่วย,ลาหยุดและลาพักผ่อน) ให้หมด
Behavior_2	ความรู้สึกรู้ว่าการมาทำงานสายบ้างเป็นเรื่องปกติ
Behavior_3	ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง
Behavior_4	การให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานน้อยลง
Behavior_5	การลาหยุดงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า
Behavior_6	ความสนใจกับเป้าหมายที่ได้รับน้อยลง

ตารางที่ 3.3 (ต่อ) สัญลักษณ์และความหมายที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล

สัญลักษณ์	ความหมาย
Behavior_7	ความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายลดลง
Behavior_8	ความรู้สึกเครียดและกดดันลดลงเมื่อตัดสินใจลาออกจากงาน
ตัวแปรด้านความคิดเห็นเชิงเปรียบเทียบด้านพฤติกรรมระหว่างพนักงานที่ลาออกกับพนักงานที่ไม่คิดจะลาออกจากงาน	
Behavioropinion_1	ความรู้สึกว่าการมาทำงานสายบ้างเป็นเรื่องปกติ
Behavioropinion_2	การพยายามใช้สิทธิวันลา (ลาป่วย,ลาหยุดและลาพักผ่อน) ให้หมด
Behavioropinion_3	การลาหยุดงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า
Behavioropinion_4	ความสนใจกับเป้าหมายที่ได้รับน้อยลง
Behavioropinion_5	ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง ทำงานเฉื่อยชา ขาดประสิทธิภาพ
ตัวแปรด้านความคิดเห็นเชิงเปรียบเทียบด้านทัศนคติระหว่างพนักงานที่คิดจะลาออกกับพนักงานที่ไม่คิดจะลาออก	
Attitudeopinion_1	ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง
Attitudeopinion_2	ความสนใจกับเป้าหมายที่ได้รับน้อยลง
Attitudeopinion_3	ความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายลดลง
Attitudeopinion_4	ความรู้สึกเครียดและกดดันลดลงเมื่อตัดสินใจลาออกจากงาน
Attitudeopinion_5	การให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานน้อยลง

3.7 การวัดความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability Test)

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทดสอบหาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยวัดค่า Cronbach's Alpha ของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกและพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงานก่อนการลาออก ตามตารางที่ 3.4 – 3.5

ตารางที่ 3.4 ค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรด้านพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงานก่อนการลาออก

ตัวแปรด้านพฤติกรรมและทัศนคติ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Behavioropinion_1	160.31	858.72	0.42	0.93
Behavioropinion_2	160.09	853.62	0.49	0.93
Behavioropinion_3	160.29	861.92	0.40	0.93
Behavioropinion_4R	159.05	890.90	0.01	0.94
Behavioropinion_5	160.16	851.22	0.55	0.93
Attitudeopinion_1	160.05	856.03	0.50	0.93
Attitudeopinion_2	160.00	858.54	0.47	0.93
Attitudeopinion_3	159.69	859.95	0.48	0.93
Attitudeopinion_4	159.46	870.34	0.32	0.93
Attitudeopinion_5	160.17	856.15	0.52	0.93
Behavior_1	159.81	850.49	0.53	0.93
Behavior_2	160.32	855.02	0.54	0.93
Behavior_3	160.08	848.90	0.61	0.93
Behavior_4	160.55	856.88	0.52	0.93
Behavior_5	160.77	859.35	0.48	0.93
Behavior_6	160.39	852.75	0.58	0.93
Behavior_7	159.78	880.77	0.18	0.94
Behavior_8	159.37	860.95	0.41	0.93

ตารางที่ 3.5 ค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรด้านปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน

ตัวแปรด้านปัจจัยเหตุของการตัดสินใจลาออก	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Fac_JoSat_1	160.03	847.91	0.57	0.93
Fac_JoSat_2	160.04	855.37	0.55	0.93
Fac_JoSat_3	159.86	855.82	0.55	0.93
Fac_Enga_1	159.78	854.04	0.52	0.93
Fac_Enga_2	159.80	847.33	0.60	0.93
Fac_Enga_3	160.46	860.26	0.52	0.93
Fac_Enga_4	160.21	861.41	0.48	0.93
Fac_Enga_5	160.06	855.12	0.60	0.93
Fac_Stress_1	160.05	855.12	0.53	0.93
Fac_Stress_2	159.77	854.71	0.52	0.93
Fac_Stress_3	159.79	858.31	0.46	0.93
Fac_Stress_4	159.73	853.13	0.55	0.93
Fac_Stress_5	159.83	858.89	0.47	0.93
Fac_Psy_1	159.76	862.55	0.44	0.93
Fac_Psy_2	159.88	853.83	0.54	0.93
Fac_Psy_3	159.99	860.26	0.46	0.93
Fac_Psy_4	160.13	852.69	0.53	0.93
Fac_Psy_5	159.83	851.95	0.53	0.93
Fac_Psy_6	160.00	861.15	0.46	0.93
Fac_Psy_7R	160.29	921.61	-0.42	0.94

ตารางที่ 3.5 (ต่อ) ค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรด้านปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน

ตัวแปรด้านปัจจัยเหตุของการตัดสินใจลาออก	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Fac_Psy_8	160.03	847.91	0.57	0.93
Fac_Psy_9	159.86	853.53	0.52	0.93
Fac_LMX_1	159.99	849.08	0.58	0.93
Fac_LMX_2	159.75	865.29	0.38	0.93
Fac_POF_1	159.86	853.33	0.55	0.93
Fac_LMX_3	160.29	857.81	0.57	0.93
Fac_POF_2	160.26	855.26	0.53	0.93
Fac_POF_3	160.32	855.21	0.54	0.93
Fac_POS_1R	160.18	851.17	0.60	0.93
Fac_POS_2	160.11	929.18	-0.54	0.94
Fac_POS_3	159.88	858.54	0.45	0.93
Fac_POS_4	159.71	853.38	0.50	0.93
Fac_POS_5	160.27	855.12	0.48	0.93
Fac_Pay_1R	160.33	853.69	0.56	0.93
Fac_Pay_2	160.23	927.55	-0.48	0.94
Fac_Pay_3	159.59	852.67	0.51	0.93
Fac_Pay_4	159.64	853.29	0.51	0.93

ขนาดตัวอย่าง = 355

จำนวนตัวแปร = 55 ค่า

Alpha = .934

จากตารางที่ 3.3 จะได้ค่า $\text{Alpha} = .934$ ซึ่งมีระดับค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงานก่อนการลาออก และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกของพนักงานอยู่ในระดับดีมาก (George and Mallery, Paul. 2006:231) และไม่จำเป็นต้องตัดตัวแปรใดออกเพื่อให้ค่าความน่าเชื่อถือเพิ่มระดับขึ้น



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved